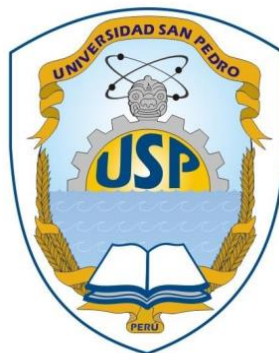


**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**Plazo razonable en procedimiento disciplinario de agentes  
de seguridad del instituto nacional penitenciario sede  
central . Lima (2016 . 2017)**

Tesis para obtener el título profesional de Abogado

**Autor:**

**Paucar Loli, Edwin Alberto**

**Asesora:**

**Barrionuevo Blas, Edith Patricia**

**Huaraz . Perú**

**2018**

### **Palabras Clave**

Plazo Razonable, Procedimiento Administrativo Disciplinario, Seguridad.

### **Key Words**

Reasonable Term, Disciplinary Administrative Procedure, Security.

### **Líneas de Investigación:**

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Derecho

**Disciplina:** Derecho

**TÍTULO:**

Plazo Razonable en Procedimiento Disciplinario de Agentes de Seguridad del  
Instituto Nacional Penitenciario  
Sede Central . Lima  
(2016 . 2017)

## **RESUMEN**

La investigación es importante porque observa que en el procedimiento disciplinario contra servidores del INPE, una garantía de debido procedimiento que se afecta es el plazo razonable, se verifica el plazo legal y el plazo promedio, para luego ver los efectos o consecuencias que genera dicha vulneración, ya sea en la prescripción a favor del servidor o la imposición de una sanción arbitraria en un proceso prescrito.

El nivel de investigación describe el comportamiento de un hecho de relevancia jurídica. El tipo de investigación es jurídica transversal porque estudia un periodo; es de tipo jurídico causal y correlacional dado que esta establece una relación de causa – efecto en las variables asociadas con el problema. Los métodos de investigación jurídica son: básica o teórica del derecho, dogmática porque aporta doctrina; exegética pues analiza normas jurídicas, funcional ya que analiza las jurisprudencias al respecto.

Respecto a los resultados de la investigación en la práctica los efectos que produce la dilación del plazo promedio en el procedimiento disciplinario de agentes de seguridad del INPE (2016-2017) es impunidad de las faltas disciplinarias por un lado y arbitrariedad por el otro.

## **ABSTRACT**

The investigation is important because it observes that in the disciplinary procedure against INPE servers, a guarantee of due process that is affected is the reasonable term, the legal term and the average term is verified, to then see the effects or consequences generated by said violation, either in the prescription in favor of the server or the imposition of an arbitrary sanction in a prescribed process.

The level of investigation describes the behavior of a fact of legal relevance. The type of research is cross-sectional because it studies a period; it is of a causal and correlational legal type since it establishes a cause-effect relationship in the variables associated with the problem. The methods of legal research are: basic or theoretical law, dogmatic because it provides doctrine; exegetical because it analyzes legal norms, functional since it analyzes the jurisprudence in this regard.

Regarding the results of the investigation in practice, the effects produced by the delay of the average term in the disciplinary procedure of INPE security agents (2016-2017) is impunity for disciplinary offenses on the one hand and arbitrariness on the other.

## ÍNDICE

PALABRAS CLAVES.....	i
TÍTULO.....	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
I INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes.....	01
1.2 Fundamentación Científica.....	06
1.3 Justificación.....	12
1.4 Problema.....	13
1.5 Conceptuación y Operacionalización de Variables.....	14
1.6 Hipótesis.....	17
1.7 Objetivos.....	17
1.7.1. Objetivo General.....	17
1.7.2. Objetivos Específicos.....	17
II METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	18
2.2. Población.....	19
2.3. Técnicas e Instrumento de Investigación.....	20
2.4. Procesamiento y Análisis de Investigación.....	21
III RESULTADOS.....	22
IV ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	32
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	39
5.1. Conclusiones.....	39
5.2. Recomendaciones.....	42
VI REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44
VII AGRADECIMIENTOS.....	47
VIII ANEXOS.....	48

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **I. Antecedentes**

#### **1.1. Exposición de los antecedentes**

##### **1.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL**

No existen investigaciones realizadas sobre la materia o el objeto de estudio que se plantea en este plan.

##### **1.1.2. A NIVEL NACIONAL**

**VENTURA MANCCO, FRANK. TESIS EL CUMPLIMIENTO DE PLAZOS ESTABLECIDOS EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO ADMINISTRATIVO A LOS DOCENTES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CHURCAMP. UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA (2014).**

De acuerdo a Ventura (2014: 95) manifiesta que:

Del total de encuestados la gran mayoría sostiene que el cumplimiento de los plazos establecidos en el procedimiento disciplinario administrativo no es el adecuado y tan solo una mínima parte de los casos consideran que se les ha respetado los plazos establecidos para el proceso disciplinario.

Respecto a las notificaciones una menos de la mitad de casos sostiene que no ha existido notificación sobre la apertura de proceso administrativo disciplinario, lo que estaría vulnerando al derecho información y contradicción.

Así también hay una proporción mayoritaria que afirma que recibieron los cargos de las notificaciones lo que indica el respeto al derecho de información.

Sobre el particular es de suma importancia en un proceso administrativo disciplinario, revisar el plazo de prescripción, así como el respeto del debido procedimiento administrativo en vista que es muy reiterado sus transgresiones de parte de la administración.

**ORTEGA RISSO, ÁNGEL. TESIS EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DESDE LA PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL Y LAS INNOVACIONES DE LA LEY 30057 O DEL SERVICIO CIVIL. UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ (2016).**

De la investigación Ortega Risso (2016: 83) manifiesta que:

En la aplicación de la nueva Ley del Servicio Civil, no se puede aplicar principios, normas o reglas específicos de otros regímenes como los del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057 y entre otros, ni de las carreras especiales, salvo remisión expresa prevista en la Ley y su reglamento. El Servicio civil comprende a todos los servidores civiles que brindan servicios en toda entidad del Estado independientemente de su nivel de gobierno y del régimen en el que se encuentran.

De acuerdo a la nueva Ley, el servicio civil se basa en el mérito. El mérito busca que los puestos del servicio civil sean ocupados por las personas idóneas, en virtud de sus habilidades, aptitudes y capacidades. En consecuencia, el mérito es el fundamento en los procesos de selección, progresión en la carrera y evaluación de desempeño, así como en la gestión de la capacitación, gestión del rendimiento y la permanencia en el servicio civil. El mérito en evaluación se demuestra en función de los aportes del servidor a los objetivos de la entidad. Así también nos habla de que la ley del servidor civil permite en caso de progresión postular a un puesto en igualdad de oportunidades siempre que se cumpla con las condiciones y perfil del puesto a fin de brindar un servicio al ciudadano eficiente, eficaz y competitivo.

Al respecto para procesos disciplinarios antes y hasta el 14 de setiembre de 2014, la ley N° 30057 y su reglamento permite que se resuelvan según la Ley en la fecha que ocurrieron los hechos, esto es, Decretos Legislativos N°276 y N°728.

La meritocracia en igualdad de condiciones es el fundamento, pues atraer a los mejores servidores garantiza brindar un servicio eficiente al ciudadano. Sin embargo los mejores talentos del mercado de ejecutivos y gerentes se encuentran en el sector privado por las mejores remuneraciones que perciben lo que nos conduce a pensar que la Ley N° 30057 está ahí aunque para hacerla más real se



requiere complementar con otros elementos de un nuevo sistema económico estatal que la nivele y sea más competitiva frente al sector privado. De acuerdo al informe de recursos humanos de la consultora Transerch (c. p. Diario Gestión, 2013: 01) “42% de gerentes gana de S/20,000.00 a S/35,000.00 soles al mes”.

Estos datos se explican por la escasez de talento, la carga de trabajo y la mayor responsabilidad que implican los cargos gerenciales. En la misma línea de criterio debemos destacar como manifiesta Fernando Guinea (c. p. Diario Gestión, 2013: p.20):

El Estado deberá hacer mayores esfuerzos en reclutar talentos idóneos del sector privado que aprendan a moverse dentro de la “maraña burocrática” para agregar valor y que la inclusión social llegue a los niveles más necesitados vía una buena ejecución presupuestal que no tenga luego que devolver el 50% del presupuesto al Tesoro público. Para ello deberán establecer un régimen único de contratación, tener sueldos más competitivos (hoy un 60% por debajo del sector privado), directores independientes ad hoc y una gestión por resultados así como optimizar el manejo del capital humano, entre otros.

Al respecto coincido con Guinea, al precisar la necesidad de contar con un sistema estatal de reclutamiento de ejecutivos de alto nivel con remuneraciones competitivas que permita atraer y retener al mejor talento en el sector público. Sin embargo además en mi posición dicho sistema de contratación debe ser complementado con beneficios de empresas públicas eficientes que controlan recursos naturales estratégicos.

**ESTELA HUAMÁN, JOSÉ ALBERTO. EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR, LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS EN EL PODER EJECUTIVO, CASUÍSTICA. UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS (2009).**

A todo esto el autor resalta que:

Sólo el 31% de los encuestados conocen la nominación de las Sanciones Administrativas por faltas disciplinarias lo que nos demuestra el desdén y desconocimiento de la gran mayoría de servidores y funcionarios públicos; como por parte de las autoridades que dirigen las entidades públicas, el tema de las sanciones administrativas y su influencia en la calidad del servicio público que ofrecen a los usuarios de la administración pública. (...)

Más de la mitad de los encuestados (56%) tienen conocimiento que en las entidades públicas se aplica el Procedimiento Sancionador de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, con carácter supletorio, en vista

de que la potestad sancionadora disciplinaria sobre el personal de las entidades públicas se rige por normativa específica sobre la materia.

Más de la mitad de los encuestados (60%) no saben absolutamente nada sobre los Principios de la Potestad Sancionadora de la entidad pública. De modo que desconocen que en las sanciones administrativas se fundamentan los Principios de Legalidad, el Debido Procedimiento, la Razonabilidad, la Tipicidad, la Irretroactividad, el Concurso de Infracciones, la Continuidad de Infracciones, la Causalidad, la Presunción de Inocencia, el Non Bis in Ídem; entre otros Principios Jurídicos.

Menos del tercio de los encuestados (10%) saben que la facultad de la autoridad para determinar la existencia de infracciones administrativas prescriben en el plazo que establecen las leyes especiales; y que, en caso de no estar determinado, prescribirán a los cuatro años computados a partir de la fecha en que se cometió la infracción o desde que cesó, si fuera una acción continuada.

Sólo el 18% de los encuestados (menos de un quinto de la muestra) saben que es cinco (05) días el plazo para formular sus alegaciones (artículo 161.2 de la Ley N° 27444) y utilizar los medios de defensa admitidos por el ordenamiento jurídico conforme a lo previsto numeral 162.2 del artículo 162 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Totalmente grave e inaudito es que el 100% de los encuestados no tengan conocimiento que la resolución que ponen fin al procedimiento sancionador recién será ejecutiva, cuando ponga fin a la vía administrativa. (...) (Estela Huamán, 2009, pp.141-143).

En el caso el grueso de los encuestados desconoce acerca de las infracciones y sanciones disciplinarias lo que evidencia la mayor propensión de los servidores a incurrir en faltas, algo muy recurrente en las entidades públicas por desinformación y la desidia de las autoridades por resolver el problema.

La menor parte de los encuestados ignora que la Ley N° 27444 se aplica de manera supletoria en el proceso disciplinario en razón que el poder disciplinario sobre los servidores se rige por la normativa especial, algo también usual en las entidades públicas.

La mayoría de servidores ignora los principios que limitan la potestad disciplinaria de la administración, de lo que se deduce que son vulnerables a un proceso sin garantías que se traduce en indefensión.

Gran parte de servidores ignora que la facultad de la autoridad para determinar la existencia de infracción disciplinaria prescribe en el plazo señalado en la norma especial, lo que constituye desaprovechar una ventaja a favor del procesado, si consideramos que no siempre la autoridad tiene la hidalguía de declarar de oficio la prescripción del proceso.

La mayor parte de servidores ignora los plazos para presentar sus alegaciones, descargos y recursos impugnativos, lo que es relativo considerando que dichos plazos se fijan en las cédulas de notificación a cada servidor. Es evidente el desconocimiento de los elementos y herramientas de defensa de parte de los servidores incurso en un proceso disciplinario lo que sustenta su derecho a contar con un abogado defensor.

### **1.1.3. A NIVEL LOCAL**

**ARESCURENAGA INCHAÚSTEGUI, HUGO MIGUEL. TESIS “LOS PROBLEMAS DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN INSPECTORÍA GENERAL PNP DE LIMA METROPOLITANA DURANTE EL AÑO 2014”. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ (2016).**

Al respecto, debemos destacar como manifiesta Arescurenaga (2016: 25 y 26):

Tal y como se ha detallado a lo largo del documento, el procedimiento administrativo disciplinario de la Inspectoría General de la PNP está siendo incorrectamente ejecutado o implementado. Y esto se debe, fundamentalmente, a que la normatividad establecida permite la intromisión de funciones entre etapas que deberían ser independientes y, al mismo tiempo, que haya una alta discrecionalidad e interpretación muy abierta de la norma. Esta normatividad que por partes resulta muy poco precisa es la que da pie a la interpretación unilateral de las personas a cargo y en donde comienza a viciarse el procedimiento en cuestión. Del mismo modo, esto también parece obedecer al poco conocimiento que se tiene de las normas y de la falta de capacitaciones que recibe el personal que estará a cargo de las etapas de investigación y/o decisión. Por otro lado, la falta de recursos materiales parece ser un menester que va siendo cubierto por el propio personal que labora en la Inspectoría General, pero esta situación retrasa el cumplimiento de los plazos establecidos. En muchas ocasiones no se cumple con ellos, pero aun así se sigue adelante con el procedimiento. Una situación que también refleja el poco conocimiento del procedimiento y de los derechos protegidos que tienen los presuntos infractores. Además el personal no encuentra motivación para seguir laborando en Inspectoría, ciertamente son pocos los que desean presentarse pero termina resultando más un requisito para posteriores ascensos. De manera que el trabajo desarrollado tiende a ser descuidado y con poca voluntad.

En realidad en casi todas las entidades públicas existe el desconocimiento de la normativa en relación a derechos y deberes de los trabajadores lo que induce a error y a cometer faltas disciplinarias por un lado y a vulneraciones de los derechos de los trabajadores por el otro pues la norma es imprecisa dando lugar a una interpretación errónea del personal de inspección y por ende a viciar en muchos casos el procedimiento administrativo disciplinario.

## **1.2 Fundamentación Científica**

### **1.2.1. Debido Procedimiento Administrativo**

En cuanto al Proceso Administrativo Disciplinario Mory Príncipe (2013: 105) manifiesta que su propósito es:

(...). Por eso es necesario para el buen desenvolvimiento de los organismos del Estado que éstos se doten de normas que regulen la conducta laboral y sancionen los actos irregulares, previo proceso administrativo en el que el presunto indisciplinado tenga la oportunidad de formular todos los descargos que considere necesarios en uso de su derecho de defensa y tenga la oportunidad de ser escuchado debidamente.

De ahí se desprende que el Proceso Administrativo Disciplinario es aquel proceso dentro de una relación contractual Estado . servidor en virtud del cual al existir una infracción a los deberes y obligaciones funcionales por el servidor, éste primero debe ser investigado, actuar pruebas que demuestren su responsabilidad o inocencia e imponer o no una sanción disciplinaria en razón que se respeten sus derechos.

Así también en vista que es escaso el concepto de Procedimiento Administrativo Disciplinario el mismo se infiere del principio del debido proceso en sede administrativa o llamado debido procedimiento, tal como Morante Guerrero 2017 (c.p. Rojas Rodríguez, 2017: 315) manifiesta que:

(...) ha sido asumida por la Ley N° 27444, indicando que los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer argumentos, a ofrecer y producir pruebas, y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La doctrina y la jurisprudencia del país, así como gran parte del derecho comparado, están considerando al derecho al debido proceso como un derecho que no solo es aplicable a los órganos jurisdiccionales, sino también a los entes administrativos e, inclusive, a las entidades privadas que por delegación ejercen facultades para solucionar conflictos (tribunales arbitrales). (...).

Sin embargo la diferencia entre Derecho Administrativo Sancionador y Derecho Administrativo Disciplinario como afirma Rojas Montoya 2017 (c.p. Rojas Rodríguez, 2017: 281), radica en que:

La primera disciplina jurídica regula las relaciones en donde el administrado se encuentra fuera de la administración pública, sin estar sometido a una relación de *sujeción especial de poder*, sino a los deberes generales que cada ciudadano tiene frente a la sociedad misma; mientras que la segunda rama jurídica regula relaciones en las cuales el funcionario o servidor público está dentro de la administración pública, por lo que, además de los deberes generales que tiene como ciudadano, está sometido a una *relación de sujeción especial de poder*.

De ahí se deduce que el procedimiento disciplinario es el debido procedimiento que se sigue a un trabajador estatal por la presunta comisión de una falta disciplinaria que afecta sus deberes y obligaciones funcionales, ello con el objetivo que sea procesado protegiendo sus derechos constitucionales inalienables.

Además Jalvo (c.p. Lizárraga, 2013: 9) refiere al respecto que:

(...), sin perjuicio de las necesarias garantías que han de observarse en el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa, el Derecho Administrativo Disciplinario ha de servir para corregir eficazmente las conductas de los empleados públicos contrarias a los principios y a los objetivos de la actividad administrativa.

En efecto el procedimiento disciplinario en el afán de prevenir y rectificar el obrar inadecuado de los trabajadores estatales, respeta el derecho que les asiste, de modo que el procedimiento disciplinario es el debido procedimiento en sí mismo, por cuanto es un derecho fundamental y garantía en el proceso de una sanción digna y justa. Por esto el procedimiento disciplinario ha de evitar cualquier sanción injusta traducida en destituciones arbitrarias, algo que ya existía en las monarquías europeas así como sostiene Isaza Serrano (2009: 6):

Con la victoria de la monarquía, el delfín Carlos reintegró mediante ordenanza a todos los oficiales expulsados por la participación en la revuelta, sentando por vez primera el principio del debido proceso, consistente en que *un oficial no podía ser destituido sin antes haber sido oído*, es decir, sin el recurso de acceso a la justicia.

En el siglo subsiguiente este sistema fue perfeccionándose paulatinamente, al consignarse en el documento de nombramiento una cláusula de estilo conocida con el nombre de *beneplacitum*, que le garantizaba al funcionario *no ser despedido sino cuando mediara grave y legítima causa*.

### **1.2.2. Características del Procedimiento Administrativo Disciplinario**

Acerca de los caracteres del procedimiento disciplinario Mory Príncipe (2013: 109-162) señala que:

1. Es necesaria la existencia de una imputación, 2. es necesario que el quejoso o denunciante se identifique, 3. el proceso administrativo debe ser instaurado a través de una Resolución fundamentada del Titular de la Entidad o del funcionario Autorizado, 4. la Resolución que ordena abrir proceso disciplinario es impugnabile, 5. para que se abra un proceso disciplinario no es condición necesaria que se encuentre vigente la relación laboral, 6. el titular de la entidad no puede disponer que se abra proceso disciplinario sin haber conocido la opinión de la secretaría técnica, 7. la investigación está a cargo de la secretaría técnica de la Ley del Servicio Civil, 8. la secretaría técnica goza de independencia en el cumplimiento de sus funciones, 9. el procedimiento es sumario, 10. está sujeto a prescripción, 11. es por escrito, 12. el procesado tiene derecho a defenderse, 13. el informe oral como medio de defensa, 14. la secretaría técnica deberá emitir su recomendación.

En particular de los caracteres del procedimiento lo más importante al caso es que está sujeto a prescripción, asunto que está relacionado al plazo razonable, entonces la interrogante es si el plazo de un año para instaurar proceso administrativo computado desde la toma de conocimiento de la denuncia de la Oficina de Recursos Humanos; y el plazo de un año para emitir sanción disciplinaria contado a partir de la notificación de la resolución de apertura, es razonable?. La respuesta depende del plazo de resolución de los casos, considerando que los casos se deben resolver cuanto antes pues es un derecho.

### 1.2.3. Principios de la Potestad Disciplinaria

La potestad disciplinaria que ejerce la administración pública está obligada a garantizar el respeto a principios constitucionales de legalidad, tipicidad, antijuricidad, culpabilidad, non bis in ídem, los mismos que se aplican con ciertos criterios al Procedimiento Administrativo Disciplinario. Además dichos principios se relacionan a la potestad disciplinaria en la medida que limitan el poder disciplinario de la administración con lo que se promueve una sanción digna.

De acuerdo a Lizárraga Guerra 2016 (c.p. Universidad de Piura, 2016: 81-90) los principios que rigen la responsabilidad disciplinaria son:

#### a) Principio de Legalidad

El principio de legalidad constituye una garantía constitucional de los derechos fundamentales de las personas, reconocido por la Constitución Política en su artículo 2°, inciso 24, literal d), con el siguiente tenor: *“Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley”*, precepto constitucional que proclama el principio de legalidad en el ámbito del derecho punitivo del Estado, siendo una de sus manifestaciones la reserva de ley la cual se expresa desde la dimensión material y formal.

#### b) Principio de Tipicidad

El principio de tipicidad está regulado implícitamente en la Constitución en su artículo 2°, inciso 24, literal d), con el siguiente tenor: *“Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley”*; y reconocido expresamente en el artículo 2°, inciso 24, literal a) *“Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe”*, de forma que los ciudadanos pueden realizar todas aquellas conductas que las leyes no definan como infracción. Asimismo la Ley N°27444, artículo 230, señala que la potestad sancionadora está regida además por el *principio de tipicidad* que sostiene que sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía en contra del administrado.

#### c) Principio Ne Bis In Ídem

Es uno de los principios que ha generado más polémica en el derecho disciplinario por los criterios adoptados por los tribunales administrativos, donde se procura privilegiar el interés general de la administración sobre el interés personal. Es por ese motivo, que este principio siempre será la manzana de la discordia entre penalistas y administrativistas.

Siendo así, se define el *ne bis in ídem* como: “Nadie puede ser enjuiciado por los mismos hechos que hayan sido juzgados por resolución firme en un tribunal penal”, mientras que la definición de *non bis in ídem* “Nadie puede ser juzgado doblemente por un delito”.

**d) Principio de Culpabilidad**

(...) *Principio de culpabilidad, que establece que la acción sancionable debe ser imputada a título de dolo o culpa, lo que importa la prohibición, de la responsabilidad objetiva; esto es, que solo se puede imponer una sanción si es que la conducta prohibida y su consecuencia están previstas legalmente.*

En el procedimiento administrativo disciplinario el principio de culpabilidad esta subsumido al principio de razonabilidad y su ponderación es obligatorio al momento de justificar la decisión de sanción por parte de los órganos del procedimiento sancionador.

En suma los principios de legalidad, tipicidad, culpabilidad y *non bis in ídem* reconocidos a la potestad disciplinaria constituyen un pilar que limita el *ius puniendi* del Estado y a la vez se convierte en una garantía para los funcionarios o servidores públicos; dichos principios han sido construidos bajo la influencia de los principios constitucionales y penales, estos se aplican con determinados matices.

#### **1.2.4. Eficacia de los Derechos Fundamentales**

En relación con la eficacia de derechos fundamentales existen eficacia vertical si la relación jurídico es con lo público, y es eficacia horizontal si la relación jurídico es con los particulares, en razón que hay derechos que se oponen frente a particulares y derechos que son oponibles únicamente frente al poder público como son la libertad de expresión, de tránsito, postular a cargos públicos en igualdad de condiciones, el debido proceso, etc. es importante que tales derechos son protegidos por la Constitución política y constituyen en sí mismos los límites al poder del Estado en su relación con los particulares.

Así como lo sostiene (José Juan Anzures Gurría, 1997: 852) y considero acertado pues dichos derechos protegen al trabajador del abuso de poder.

#### **1.2.5. Legislación sobre Derecho al Plazo Razonable en el Proceso**

En vista que los derechos fundamentales y constitucionales son aplicables también en el procedimiento administrativo disciplinario se invoca legislación acerca de Derecho al Plazo Razonable a nivel supranacional y nacional. Por ejemplo al respecto Amado (2010: 45 y 47) manifiesta que:



## **1. El Derecho al Plazo Razonable en los Instrumentos Internacionales**

### **1.1. LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS**

*“Artículo 10°.- Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal”.*

### **1.2. LA DECLARACIÓN AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS**

*“Artículo 25°.- (...) Todo individuo que haya sido privado de su libertad tiene derecho a que el juez verifique sin demora la legalidad de la medida y a ser juzgado sin dilación injustificada, o, de lo contrario, a ser puesto en libertad. Tiene también a un tratamiento humano durante la privación de su libertad”.*

*“Artículo 26.- Se presume que todo acusado es inocente, hasta que se pruebe que es culpable. Toda persona acusada de delito tiene derecho a ser oída en forma imparcial y publica a ser juzgada por tribunales anteriormente establecidos de acuerdo con leyes preexistentes y a que no se le imponga penas crueles, infamantes o inusitadas”.*

### **1.3. LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (CADH)**

*“Artículo 7.5.-. Toda persona detenida o retenida (...) tendrá derecho a ser juzgada dentro de un plazo razonable o a ser puesta en libertad, sin perjuicio de que continúe el proceso”.*

*“Artículo 8.1.- Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter”.*

*(...)*

## **2. El Derecho a ser Juzgado en Plazo Razonable como Contenido Implícito del Derecho al Debido Proceso**

Ahora bien, el derecho al plazo razonable tiene reconocimiento expreso en “Tratados de Derecho Internacional de los Derechos Humanos, ratificados por el Perú y que tienen rango constitucional. Este derecho es propiamente una manifestación implícita del derecho al debido proceso y a la tutela judicial efectiva reconocida en la Carta Fundamental (artículo 139 de la Constitución) y, en tal medida, se funda en el respeto a la dignidad de la persona humana”. Ahora bien, cabe indicar que si bien el derecho al plazo razonable constituye una manifestación o contenido implícito del debido

proceso en general, por ende, perfectamente invocable en procesos de naturaleza civil, laboral y/o penal entre otros, este derecho es aplicado o invocado generalmente durante el curso de investigaciones preliminares y particularmente durante la prosecución de procesos penales.

En suma el derecho al plazo razonable se encuentra sobreentendido en nuestra Constitución del Estado y se ha de invocar en simultáneo con el derecho al debido proceso pues ambos son indesligables y se enuncian en el numeral 3 del artículo 139 *“La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”*.

Hay que destacar que el derecho al plazo razonable encaja muy bien dentro de los denominados derechos no enumerados, es decir aquellos sin enunciación expresa en la Constitución Política, con todo es reconocido de forma tácita por el sistema *número abierto* con arreglo al artículo 3° Derechos Constitucionales. *Numerus Apertus*; que dice: “La enumeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno”.

#### **1.2.6. Jurisprudencia sobre Derecho al Plazo Razonable en el Proceso**

Sentencia recaída en el Expediente N° 00465-2009-PHC/TC. F.j.8. Citado por Torres Zúñiga, Natalia, Comentarios al Caso Chacón ¿Puede el TC excluir del proceso a un acusado por afectación al derecho a ser juzgado en un plazo razonable? En Gaceta Constitucional Tomo 24, Lima, diciembre 2009.

### **1.3 Justificación**

#### **1.3.1 Fundamentos de relevancia jurídica**

La investigación es importante porque observa que en el procedimiento disciplinario contra servidores del INPE, una garantía de debido procedimiento que se afecta es el plazo razonable, verificando el plazo legal y el plazo

promedio, para luego ver los efectos o consecuencias que genera dicha vulneración.

### **1.3.2. Implicancias prácticas**

La presente investigación al verificar la inobservancia del plazo razonable permitirá identificar las consecuencias que genera en el procedimiento disciplinario de personal del INPE principalmente en relación a la prescripción de las sanciones.

## **1.4 El Problema**

### **1.4.1. Formulación del Problema principal**

¿Cuál es el efecto del plazo razonable en el procedimiento disciplinario a agentes de seguridad del INPE (2016-2017)?

### **1.4.2. Problemas Específicos**

- a) ¿Cuál es el efecto del plazo legal y promedio en el procedimiento disciplinario a agentes de seguridad del INPE (2016-2017)?
- b) ¿Qué efectos produce la dilación del plazo promedio en el procedimiento disciplinario a agentes de seguridad del INPE (2016-2017)?

### 1.5. Conceptuación y Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DEFINICION	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
Variable Independiente (X)			¿Por qué x?	
Plazo razonable del procedimiento disciplinario	Es el plazo adecuado de un procedimiento disciplinario, sin dilación indebida	. Tiempo  . Celeridad  . Organización	. Plazo de inicio.fin de procedimiento disciplinario  . Plazo de inicio.fin de procedimiento disciplinario y sanción	Análisis de expediente administrativo
Variable Dependiente (Y)			¿Cuáles son los efectos en y?	
Procedimiento Disciplinario	Es el Derecho en sede administrativa	. Tiempo	. Plazo razonable  . Plazo con dilaciones	Análisis de expediente administrativo

#### Conceptuación.

Se ha definido los conceptos básicos sobre el tema de investigación y son:

**Administración Pública.** Viene a ser la dirección de los sistemas administrativos en el sector público, esto es, recursos humanos, planificación y presupuesto, contabilidad y tesorería, abastecimiento o logística a fin de lograr los fines del Estado como alcanzar el bienestar social, a través de la prestación eficiente de servicios sociales básicos. Es en rigor, el conjunto ordenado y sistematizado de las instituciones gubernamentales, que ejecutan políticas,

normas, técnicas, sistemas y procedimientos, a través de los cuales se racionalizan los recursos para producir bienes y servicios, que demanda la sociedad bajo la dirección del gobierno (Delgado, 2014: 45).

**Agente de Seguridad o Personal Penitenciario.** El personal penitenciario de seguridad es el encargado de proporcionar las condiciones óptimas para desarrollar las acciones de tratamiento penitenciario, aplicando las medidas que garanticen la seguridad integral de las personas, instalaciones y comunicaciones de los establecimientos penitenciarios y dependencias conexas del Instituto Nacional Penitenciario, para tal efecto, se requiere que el personal sea egresado del CENECP, debidamente capacitado y entrenado (Reglamento Seguridad INPE, 2008: 9).

**Instituto Nacional Penitenciario.** Es un organismo ejecutor del sector Justicia, rector del sistema penitenciario nacional, con personería jurídica de derecho público y con autonomía económica, técnica, financiera y administrativa. Forma pliego presupuestario y se rige por el Código de Ejecución Penal y su Reglamento ([www.inpe.gob.pe](http://www.inpe.gob.pe)).

**Debido Proceso.** Es el principio o derecho fundamental que garantiza una sanción legítima o absolución del trabajador (Castillo Córdova, 2016, c.p. Universidad de Piura, 2016: 53-78).

**Debido Procedimiento.** Es el derecho fundamental en sede administrativa que garantiza un proceso justo al administrado o trabajador trasgresor de la norma (Morante Guerrero, 2017 c.p. Alarcón Sotomayor, 2017: 315 y 316).

**Falta Disciplinaria.** Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, pero previo proceso administrativo (Ley N° 30057, 2013: 41).

**Plazo legal.** El plazo señalado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

**Plazo razonable.** Toda persona tiene derecho a que se determine su situación jurídica en un plazo razonable y ello es más urgente en la justicia penal, por cuanto están en riesgo derechos fundamentales como la libertad y la vida, entre los más graves (Amado, 2010: 20).

**Plazo de prescripción.** Es el mecanismo a través del cual un servidor que haya incurrido en la comisión de una falta disciplinaria pasible de una sanción disciplinaria, se libera de la carga de soportar la imposición de una sanción, o incluso el ser sometido a procedimiento administrativo disciplinario, esto por imperio del transcurso del tiempo, en tal sentido limita la potestad punitiva del Estado, puesto que tiene como efecto que la autoridad administrativa deje de tener competencia para perseguir y sancionar al servidor civil. Existen el plazo de prescripción para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario y el plazo para concluir el procedimiento, que es de 1 año para cada plazo (Jara, 2016: 235 y 236).

**Proceso Administrativo Disciplinario.** La autoridad del procedimiento administrativo de primera instancia inicia el procedimiento de oficio o a pedido de una denuncia, debiendo comunicar al servidor por escrito las presuntas faltas y otorgarle un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. Para tal efecto, el servidor civil tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el proceso queda listo para ser resuelto (...) (Ley N° 30057, 2013: 43).

**Sanción Disciplinaria.** La sanción constituye una respuesta coercitiva de la administración pública ante la presencia de una acción u omisión causada por el servidor y que esa conducta está tipificada como falta disciplinaria. Desde el punto de vista jurídico no puede producirse una sanción si previamente no se ha constatado la existencia de una falta disciplinaria; la sanción y la falta forman una unidad indelible dentro del ordenamiento laboral. Ninguna autoridad puede considerar como falta disciplinaria el acto u omisión de un servidor que no esté previamente señalado como tal en la norma legal (Mory Príncipe, 2013: 277).

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis Principal**

El efecto del plazo razonable en el procedimiento disciplinario a agentes de seguridad del INPE (2016-2017) es desfavorable para los agentes de seguridad del INPE (2016-2017) pues no se cumple en varios casos.

### **1.6.2. Hipótesis Específicas**

a) El efecto del plazo legal y promedio en un procedimiento disciplinario de agentes de seguridad del INPE (2016-2017) es positivo en algunos casos pues se cumplen los plazos.

b) El efecto que produce la dilación del plazo promedio en el procedimiento disciplinario de agentes de seguridad del INPE (2016-2017) es desfavorable para los agentes pues les genera indefensión y vulnera sus derechos a un debido procedimiento administrativo disciplinario.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar cuál es el efecto del plazo razonable en el procedimiento disciplinario a agentes de seguridad del INPE (2016-2017).

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

. Determinar cuál es el efecto del plazo legal y promedio en un procedimiento disciplinario de agentes de seguridad del INPE (2016-2017).

. Determinar qué efectos produce la dilación del plazo promedio en el procedimiento disciplinario de agentes de seguridad del INPE (2016-2017).

## **II METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.1. Tipo y Diseño de Investigación**

#### **2.1.1. Tipo de Investigación**

El nivel de investigación es el descriptivo ya que describe el comportamiento de un hecho de relevancia jurídica.

El tipo de investigación es jurídica transversal, puesto que este tipo de investigación nos da un juicio sobre el comportamiento de un determinado hecho, caso o fenómeno sea de índole jurisdiccional, social, económica o política de relevancia jurídica convertido en problema en un periodo de tiempo.

#### **2.1.2. Diseño de Investigación**

Además la investigación es de tipo jurídico causal y correlacional dado que esta investigación establecen una relación de causa –efecto en las variables asociadas con el problema, hacen que una variable independiente produzcan ciertos cambios o efectos en la variable dependiente. Permite descubrir la existencia de una relación de causalidad de dos o más variables para determinar que el cambio de una de ellas sea la causa o efecto del cambio de otra.

#### **2.1.3. Métodos de Investigación**

Los métodos de investigación jurídica son: básica o teórica del derecho, dogmática porque aporta doctrina; exegética pues analiza normas jurídicas, funcional ya que analiza las jurisprudencias al respecto. Se emplean los métodos



generales inductivo, deductivo, análisis y síntesis; pues se arribará de cuestiones particulares a verdades generales y viceversa, analizando el todo en sus partes y sintetizando los resultados.

## 2.2. Población y Muestra

El universo está constituido por 150 expedientes administrativos de agentes de seguridad y administrativos de la sede central de Lima; población estimada mediante observación por simple inspección de expedientes.

La muestra se obtendrá aplicando la fórmula del tamaño de muestra corregida que es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{Z^2 p \cdot q + N \cdot e^2}$$

Donde:

n = Muestra

N = Población

p = Probabilidad de éxito

q = Probabilidad de fracaso

Z = Distribución normal

e = error

$$\begin{aligned} n &= \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5).150}{(1.96)^2(0.5)(0.5) + 150.(0.05)^2} \\ &= \frac{3.8416(0.25).150}{3.8416(0.25) + 150.(0.05)^2} \\ &= 107.8778 \\ &= 108 \end{aligned}$$

### **Muestreo Estadístico Estratificado**

<b>Servidor INPE</b>	<b>Número</b>	<b>Proporción</b>	<b>Redondeo</b>
AGENTES SEGU.	140	100.8	101
ADMINISTRATI.	10	7.2	7
TOTAL	150	108.10	<b>108</b>

Cálculo de la muestra por estrato. Aplicamos regla de tres simple y se tiene:

Si 140 agentes \_\_\_\_\_ 150

X \_\_\_\_\_ 108

$$X = 108 * 140 / 150$$

$$X = 100.8 \approx 101$$

### **2.3. Técnicas e instrumentos de investigación**

La técnica es de análisis documental con un instrumento consistente en una ficha o guía para determinar las cualidades de cada una de las unidades de análisis. En efecto para esta investigación, se empleará la técnica de análisis documental mediante estudio de resoluciones en base a una ficha o guía de análisis documental. Se construirá una ficha o guía para recabar información cualitativa la que se aplicará sobre resoluciones administrativas.

Las fuentes documentales a emplearse en la investigación son las siguientes:

#### **Fuentes Primarias**

Son las fuentes de primera mano y son: documentales (públicas o privadas, históricas o actuales), hechos sociales (conflictos sociales, testimonios orales).

#### **Fuentes Secundarias**

Son las fuentes documentales que nos proporcionan información básica para la investigación y son: escritos, fotografías, videos, cuadros (pinturas), etc.

#### **2.4. Procesamiento y análisis de la información**

Los datos recopilados serán procesados en el software estadístico SPSS-13 para la formulación de los cuadros estadísticos y sus respectivos gráficos; luego hallar el coeficiente de correlación y analizar las relaciones existentes entre los indicadores con la variable independiente y entre ambas variables, a fin de contrastarlas y determinar las conclusiones y recomendaciones objeto de la investigación.

### III RESULTADOS

#### Pregunta N° 01

¿Cuántos agentes de seguridad y administrativos con proceso disciplinario prescrito se le emitieron Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario?

**TABLA N° 01**

	Frecuencia	Porcentaje
Si prescrito	9	8.33%
No prescrito	99	91.67%
Total	108	100.00%

Interpretación: En la tabla N° 01 se observa que un 92% de servidores gran parte agentes y un mínimo de administrativos se les emitió resolución de instauración de procedimiento disciplinario dentro del plazo razonable de 1 (un) año, por lo que se respetó su derecho a un debido procedimiento disciplinario, mientras que un 8% de servidores se les expidió resolución de inicio de procedimiento disciplinario de sanción y archivamiento por falta de pruebas, fuera del plazo razonable de 1 (un) año lo que constituye a todas luces una arbitrariedad no conforme a derecho; atribuible a la deficiente asesoría legal de la defensa pues no advirtió el plazo prescriptorio originando con su impericia un perjuicio a su patrocinado.

Gráfico N° 01



Casi el 14% de procedimientos administrativos disciplinarios fueron instaurados estando en operación la prescripción lo que se explica además a la negligencia del órgano de jurisdicción disciplinaria.

Sobre el particular el plazo para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario sancionador:

¿Debe computarse desde que la entidad tomó conocimiento de la falta?. El plazo para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario debe contabilizarse desde que se haya determinado la falta cometida e identificado al presunto responsable de ella. Resolución CAS. N° 1112-2005-Piura (El Peruano, 21 de abril de 2006). Además el Tribunal Constitucional manifestó en su sentencia recaída en el Expediente N° 00812-.2004-AA/TC que el plazo no mayor de un año a ser contabilizado a efectos de la prescripción de la facultad sancionadora por parte de una Autoridad Administrativa, debe tomar como punto referencial el momento en que la autoridad competente haya determinado la falta cometida (es decir, su existencia) e identificado al presunto responsable de la misma (sobre quién debe recaer el ejercicio de la potestad sancionadora) (Dialogo con la Jurisprudencia, 2007:344 y 345).

A pesar de que el Tribunal Constitucional mediante ciertas sentencias se ha pronunciado respecto al cómputo de la prescripción, es decir, desde el momento que la autoridad competente ha determinado la falta cometida e identificado al presunto responsable; en realidad en la práctica profesional la prescripción se computa desde que la entidad tomó conocimiento de la falta, esto es, desde la fecha que la Oficina de Recursos Humanos del INPE tomó conocimiento.

## Determinación de la relación entre la variable independiente Plazo Razonable y la variable dependiente Procedimiento Disciplinario

Donde:

N = Número de Observaciones

Media X =  $\sum X/N$  = Media o Promedio de la Variable Independiente X

Media Y =  $\sum Y/N$  = Media o Promedio de la Variable Dependiente Y

Var X =  $\sigma^2 = \sum (X - \bar{X})^2 / N - 1$  = Varianza de la Variable Independiente X

Var Y =  $\sigma^2 = \sum (Y - \bar{Y})^2 / N - 1$  = Varianza de la Variable Dependiente Y

Covarianza xy =  $s_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{n}$  = Covarianza de la Variable X e Y

r =  $\text{Cov } xy / \sqrt{\sigma^2 x \cdot \sigma^2 y}$  = Coeficiente de Correlación entre Variable X e Y

### Tabla de estadígrafos de dispersión

<b>N =</b>	108	<b>Var X =</b>	20332.06
<b>Media X =</b>	255.4	<b>Var Y =</b>	20332.06
<b>Media Y =</b>	104.6	<b>COV X Y =</b>	-20332.1
<b>r =</b>	-1		

Ver cálculos en anexos adjuntos

Nota: Para el cálculo de los valores de la variable X se toma en cuenta el número de días transcurridos para la emisión de las resoluciones de inicio y final. El cálculo de valores de la variable Y es la diferencia entre 360 días del año y los días transcurridos para la emisión de las resoluciones; con la data construida se calculan los estadígrafos de dispersión señalados en la tabla de arriba.

Para el cálculo de la Recta de Regresión X e Y se aplica el método de los mínimos cuadrados ordinarios; y se obtiene la recta lineal de la forma  $Y = a + bX$ , donde:

Y = Variable Dependiente = Procedimiento Disciplinario

a = Media Y - b\*Media X = parámetro o intercepto

b = COV XY / Var X = la pendiente de la recta

X = Variable Independiente = Plazo Razonable

### Tabla de variables y parámetros de la recta de regresión

Variable	Parámetro	Pendiente	Variable
Y =	A	b	X
355 =	360 +	-1	5
350 =	360 +	-1	10
...	...	...	...
-5	360 +	-1	365

Ver cálculos en anexos adjuntos

Nota: La recta de regresión denota la relación indirecta entre las variables X e Y; si se reemplaza valores en la variable X se puede predecir el valor de la variable Y. Es relación indirecta pues la pendiente tiene signo negativo lo que significa que a mayor número de días en resolver el caso menor es el número de días para que prescriba el procedimiento disciplinario, y viceversa.

En cuanto al grado de relación entre las variables X e Y, esta se mide mediante el coeficiente de correlación lineal de Pearson, denotado por (  $r$  ). Este coeficiente, cuyos valores están comprendidos entre -1 y 1, mide la relación lineal existente entre dos variables; un valor próximo a 1 indica una relación directa más o menos fuerte entre las variables y un valor próximo a -1 refleja una relación indirecta más o menos fuerte entre las variables; una valor próximo a 0 supone ausencia de relación lineal.

El valor de (  $r$  ) en el presente caso es igual a -1 lo que significa que la relación indirecta entre la variable independiente plazo razonable y la variable dependiente procedimiento disciplinario es fuerte porque  $r = -1$ .

**Pregunta N° 02**

¿Cuántos agentes de seguridad y administrativos con proceso disciplinario prescrito se le emitieron Resolución de Sanción Disciplinaria con sanción u absolución?

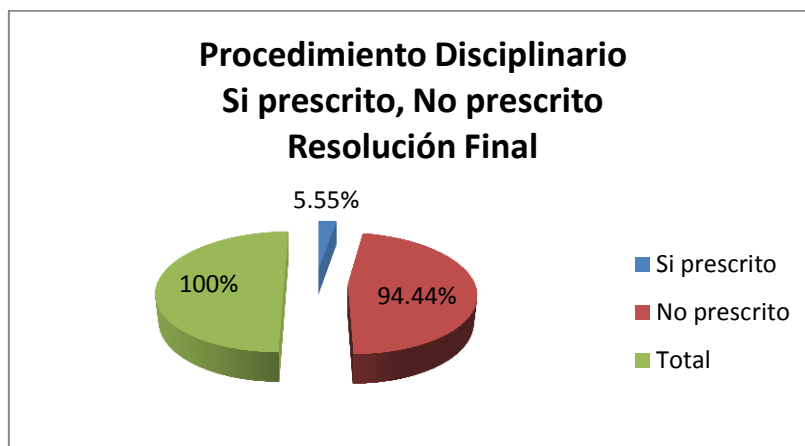
**TABLA N° 02**

	Frecuencia	Porcentaje
Sí prescrito	6	5.55%
No prescrito	102	94.44%
Total	108	100.00%

Interpretación: En la tabla N° 02 se muestra que un 94% de servidores entre agentes de seguridad y administrativos entre ellos gran parte son agentes se les expidió Resolución de Sanción y/o Absolución dentro del plazo razonable de 2 (dos) años que incluye 1 (uno) año para emitir resolución de inicio de procedimiento disciplinario y 1 (uno) año para emitir resolución de sanción y/o absolución, de modo que por este lado se ha respetado el derecho a un procedimiento disciplinario sin dilaciones indebidas; mientras que un 6% de servidores la gran parte agentes y un mínimo de administrativos se les expidió resolución de sanción y/o absolución fuera del plazo razonable de 2 (dos) años, por lo que se ha inobservado el derecho a un procedimiento disciplinario sin dilaciones indebidas. De este porcentaje para compensar la negligencia o inactividad de los órganos de administrar justicia disciplinaria en unos casos se ha absuelto de cargos al procesado y en otros se ha impuesto una sanción disciplinaria lo que a todas luces representa una sanción arbitraria atribuible a la falta de solvencia profesional del abogado defensor quien no advierte el plazo prescriptorio y por esto tampoco interpone el recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil a fin de revisar la irregularidad en la resolución lo que genera indefensión y perjuicio al procesado.



Gráfico N° 02



Casi el 6% de resoluciones finales fueron emitidas estando en operación la prescripción lo que se explica a la negligencia del órgano de jurisdicción disciplinaria.

Al respecto el Derecho a un procedimiento administrativo disciplinario sancionador sin dilaciones indebidas es el reflejo de:

El Derecho a un Proceso Penal sin dilaciones indebidas. (...) el principio de plazo razonable al que hace referencia los artículos 7.5 y 8.1 de la Convención Americana, tiene por finalidad impedir que los acusados permanezcan largo tiempo bajo acusación y asegurar que esta se decida prontamente. En consecuencia, el derecho a que el proceso tenga un límite temporal entre su inicio y fin, forma parte del núcleo mínimo de derechos reconocidos por el sistema internacional de protección de los derechos humanos, y, por tanto, no puede ser desconocido (Exp. N°549-2004-HC/TC) (Actualidad Jurídica, 2006:136).

Asimismo Cortez (2008: 167) manifiesta que “los principios y derechos que conforman el debido proceso, reconocidos en el ámbito penal, son aplicables al Derecho Administrativo sancionador; claro está, sin que ello signifique que ambas materias sean iguales”. Definitivamente estoy de acuerdo aún más con Cortez pues destaca claramente las similitudes y diferencias existentes al aplicar el plazo razonable y otros principios entre el proceso penal y el procedimiento administrativo disciplinario.

### Pregunta N° 03

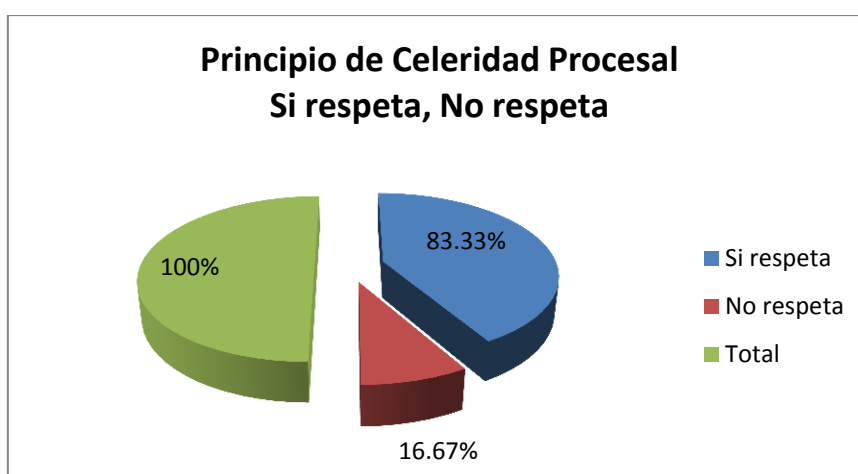
¿La jurisdicción disciplinaria del INPE respeta el principio de celeridad procesal en la tramitación de los procedimientos disciplinarios?

**TABLA N° 03**

	Frecuencia	Porcentaje
Sí respeta	90	83.33%
No respeta	18	16.67%
Total	108	100.00%

Interpretación: En la tabla N° 03 se muestra que un 17% de servidores sancionados con resolución a pesar de estar prescritos sus procedimientos se traduce en falta al principio de celeridad procesal imputable a la jurisdicción disciplinaria, ello frente a un 83% de respeto por dicho principio lo que significa que este criterio para determinar la razonabilidad del plazo en el cual se desarrolla el procedimiento es significativo, esto es, está dentro de los parámetros normales en el marco de respeto al derecho a un procedimiento sin dilaciones indebidas del servidor.

**Gráfico N° 03**



Casi el 17% de procedimientos disciplinarios estaban prescritos a la hora de emitir resolución de inicio y/o de sanción lo que se explica por la dilación de la jurisdicción disciplinaria.

#### Pregunta N° 04

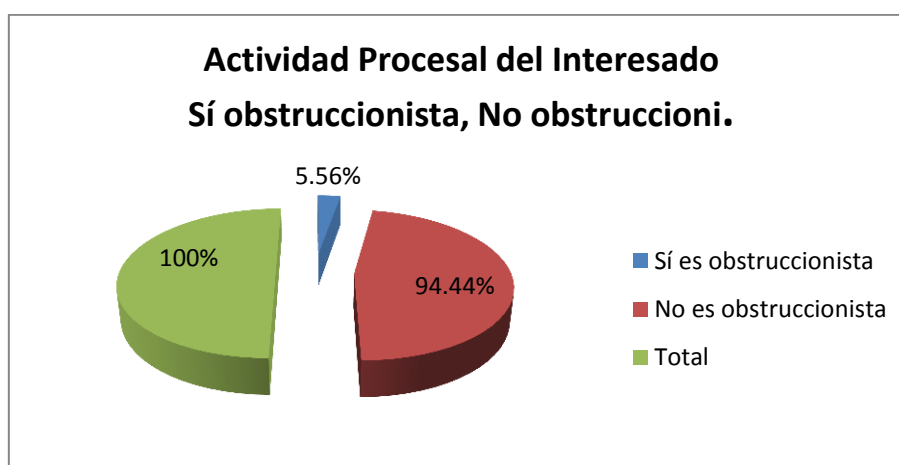
¿La actividad procesal del interesado o procesado es dilatoria u obstructorista en el procedimiento?

**TABLA N° 04**

	Frecuencia	Porcentaje
Sí es obstructorista	6	5.56%
No es obstructorista	102	94.44%
Total	108	100.00%

Interpretación: En la tabla N° 04, se muestra que solo un 6% de servidores tiene una conducta procesal obstructorista en el sentido que escasamente interponen recursos impugnatorios con fines dilatorios, ello frente a un 94% que no interpone ningún recurso dilatorio lo que significa que este elemento para determinar la razonabilidad del plazo en el cual se desarrolla el procedimiento es poco significativo; lo que explica el ánimo de los servidores por resolver su caso cuanto antes en vista que en algunos casos suponen que puede afectar la renovación de sus contratos de trabajo, etc.

**Gráfico N° 04**



Un casi 6% de agentes de seguridad tiene una conducta procesal obstructorista lo que se atribuye a su desconocimiento de celeridad procesal y que influye en el plazo razonable.

### Pregunta N° 05

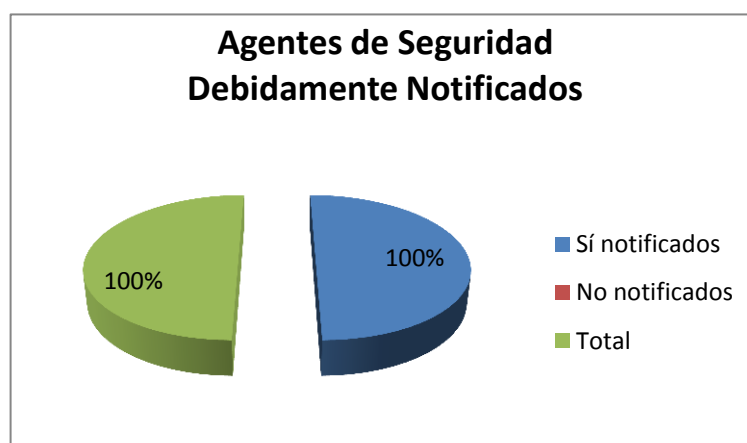
¿Cuántos agentes de seguridad y administrativos con proceso disciplinario fueron debidamente notificados y presentaron sus descargos?

**TABLA N° 05**

Notificación	Frecuencia	Porcentaje
Sí notificados	108	100.00%
No notificados	0	0.00%
Total	108	100.00%
Descargo		
Si descargos	75	69.44%
No descargos	33	30.56%
Total	108	100.00%

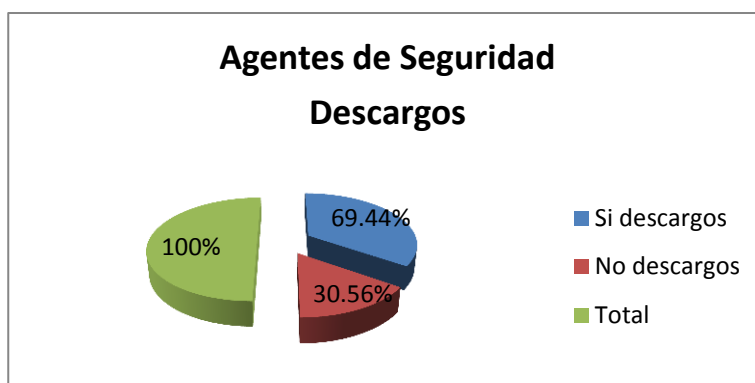
Interpretación: En la tabla N° 05 se muestra que el 100% de servidores han sido notificados debidamente, en otras palabras han sido emplazados con la denuncia respectiva por incurrir en falta disciplinaria a fin de presentar sus descargos y haga valer sus derechos. Lo que se explica por una buena logística para notificar al servidor a su domicilio. Asimismo es de ver que un 31% de los servidores no ha presentado sus descargos hecho imputable exclusivamente al servidor, lo que ha influido en una mayor sanción disciplinaria; mientras que un 69% de servidores sí presentó sus descargos lo que influyó en una menor sanción o absolución a la vista del expediente administrativo; de modo que en ambos puntos se ha respetado el debido procedimiento administrativo disciplinario.

**Gráfico N° 05**



El 100% de agentes de seguridad fueron notificados debidamente en su domicilio, de modo que se ha observado el derecho al debido proceso en este punto.

Gráfico N° 06



Un 30% de agentes de seguridad no realizaron sus descargos de acuerdo al plazo indicado en la notificación de la resolución de inicio y fin del procedimiento, lo que trajo consigo principalmente mayores sanciones disciplinarios en contraposición a un 69% de agentes que presentaron sus descargos obteniendo menores sanciones disciplinarias o en el mejor de los casos la absolución.

#### **IV ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

En la tabla N° 01 se aprecia que un 86% de agentes de seguridad y un mínimo de administrativos se les expidió resolución de inicio de procedimiento administrativo disciplinario dentro del plazo prescriptorio, de modo que se ha respetado su derecho al plazo razonable del proceso si se toma en cuenta que una de las características del procedimiento disciplinario es de que está sujeto a prescripción y es sumario o resumido, por un lado, mientras que un 14% de agentes de seguridad y un reducido número de administrativos se les emitió resolución de inicio de procedimiento disciplinario al momento de operar el plazo prescriptorio de un año, por lo que se ha contravenido su derecho al plazo razonable en el proceso, tanto más si se ha vulnerado el derecho al debido procedimiento que contiene implícitamente al derecho al plazo razonable y que constituye un derecho constitucional y fundamental protegido por organismos jurídicos supranacionales por lo que dichos procedimientos ameritan ser declarados nulos de oficio por lesionar derechos fundamentales tal como lo menciona el Artículo 202. Nulidad de oficio; que menciona en su numeral 202.1

En cualquiera de los casos enumerados en el Artículo 10, puede declararse de oficio la nulidad de los actos administrativos, aun cuando hayan quedado firmes, siempre que agraven el interés público o lesionen derechos fundamentales; de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que regula de manera supletoria los procedimientos administrativos disciplinarios en caso la ley especial sea insuficiente.

En efecto las penas disciplinarias que recomienda la Secretaría Técnica en sus informes a Recursos Humanos van de amonestación, suspensión y destitución con arreglo al Artículo 88° Sanciones aplicables; de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil vigente después del 14 de setiembre de 2014, aplicable a procedimientos disciplinarios de

agentes de seguridad y administrativos del INPE contratados en el Régimen Laboral CAS y Decreto Legislativo N° 276.

Cabe destacar que la Secretaría Técnica del INPE una vez determinado la infracción e identificado el autor de la misma tipifica las infracciones disciplinarias con arreglo al Reglamento General de Seguridad del INPE y el Reglamento Disciplinario de la misma, así como la Ley N° 30057 y eventualmente el Código de Ética de la Función Pública.

Con todo el procedimiento disciplinario prescrito continua su curso sin que en muchos casos sea advertido por el acusado o el abogado de la defensa provocando un perjuicio para el trabajador.

En la tabla N° 02 se observa que el 94% de servidores mayoritariamente agentes de seguridad y un mínimo de administrativos se les emitió Resolución de Sanción y/o Absolución dentro del plazo prescriptorio de 2 años, por esto se ha respetado el derecho a un procedimiento disciplinario sin dilaciones indebidas, si consideramos el Artículo 94. Prescripción; al mencionar que: La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de (...) un (1) año a partir de tomado conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o de la que haga sus veces. (...). En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año. (...); de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, que regula los accesos y procedimientos disciplinarios en el sector público, en tanto que existe un 6% de servidores la mayoría agentes de seguridad que se les emitió resolución de sanción y/o absolución fuera del plazo de prescripción de 2 (dos) años, de modo que se ha contravenido el derecho a un procedimiento disciplinario sin dilaciones indebidas, con mayor razón si se ha vulnerado el derecho al debido procedimiento que contiene implícitamente al derecho al plazo razonable y que constituye un derecho constitucional y fundamental protegido por organismos jurídicos supranacionales por lo que dichos procedimientos ameritan ser declarados nulos de oficio por lesionar derechos fundamentales tal como lo menciona el Artículo 202.

Nulidad de oficio; que menciona en su numeral 202.1 En cualquiera de los casos enumerados en el Artículo 10, puede declararse de oficio la nulidad de los actos administrativos, aun cuando hayan quedado firmes, siempre que agraven el interés público o lesionen derechos fundamentales; de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que regula de manera supletoria los procedimientos administrativos disciplinarios en caso la ley especial sea insuficiente. Hay que destacar que de este porcentaje como una forma de compensar la negligencia o inactividad de los órganos de administrar justicia disciplinaria en unos casos se ha absuelto de cargos al procesado y en otros se ha impuesto una sanción disciplinaria lo que a todas luces representa una sanción arbitraria atribuible a la falta de solvencia profesional del abogado defensor quien no advierte el plazo prescriptorio y por esto tampoco interpone



el recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil a fin de revisar la irregularidad en la resolución lo que genera indefensión y perjuicio al procesado.

Sin embargo la prescripción no está destinada a proteger la impunidad de las faltas, es decir:

La figura jurídica de la prescripción no puede constituir, en ningún caso, un mecanismo para proteger jurídicamente la impunidad de las faltas que pudieran cometer los funcionarios o servidores públicos, puesto que esta institución del Derecho Administrativo sancionador no solo tiene la función de proteger al administrado frente a la actuación sancionadora de la Administración, sino también, la de preservar que, dentro de un plazo razonable, los funcionarios competentes cumplan, bajo responsabilidad, con ejercer el poder de sanción de la administración contra quienes pueden ser pasibles de un procedimiento administrativo disciplinario (Exp. N° 2775-2004-AA/TC,f.j.3) (Gaceta Constitucional, 2011: 203 y 204).

Hay que destacar que el plazo prescriptorio de un procedimiento disciplinario si bien no está destinado a blindar las inconductas funcionales del servidor público o las faltas disciplinarias de agentes de seguridad del INPE, sí está destinado a tutelar en cierto modo el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas.

En la tabla N° 03 se observa que un 83% de procesos disciplinarios están dentro de los plazos razonables lo que indica que se respeta el principio de celeridad procesal a niveles normales, aunque un 17% de procedimientos prescritos fueron resueltos con sanción, absolución y archivamiento generando indefensión e impunidad si tenemos en cuenta que ello depende mucho de la jurisdicción disciplinaria, esto es de la Secretaría Técnica quien recomienda sancionar y/o archivar el caso (por falta de pruebas) a la Oficina de Recursos Humanos del INPE. En efecto si en un establecimiento penal un agente de seguridad comete una infracción disciplinaria el órgano de investigación es la Secretaría Técnica mediante informe del Jefe de Seguridad del penal y el órgano de instrucción o quien impone la sanción es el jefe inmediato que viene a ser el director del establecimiento penitenciario mediante el informe de Secretaria Técnica donde recomienda (al director) la sanción de amonestación, suspensión; salvo la sanción sea destitución en dicho caso el órgano instructor viene a ser el Jefe de Recursos Humanos del INPE, con arreglo al artículo 92. Autoridades, que señala “Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario: a) El jefe inmediato del presunto infractor, b) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, c) El titular de la entidad, y d) El tribunal del Servicio Civil. Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad. (...).

El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes. La secretaria técnica depende de la oficina de recursos humanos de la entidad o la que haga sus veces. (...)” de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.

En la tabla N° 04 se aprecia que un 6% de agentes sí interponen recursos impugnatorios lo que al parecer puede dilatar el proceso. Ahora bien un 94% de agentes de seguridad tiene una conducta procesal no obstruccionista en razón que no interponen ningún recurso impugnatorio extraordinario u otro similar lo que es positivo para la celeridad procesal y por ende el plazo razonable en el procedimiento. Sin embargo el hecho de una conducta procesal no obstruccionista no es óbice para que el agente de seguridad

interponga los recursos impugnatorios idóneos a fin de hacer valer sus derechos sin el ánimo de dilatar el tiempo. En efecto el hecho de que los agentes no tengan una actividad procesal obstruccionista en términos generales, más aún cuando exista un mínimo de agentes que lo tienen, tanto más para que los órganos disciplinarios respeten el derecho a ser juzgado a un plazo razonable en vista que la afectación a dicho derecho es imputable a los órganos disciplinarios. En particular una de las aplicaciones del plazo razonable es idónea en medida cautelar de abstención en el ejercicio del cargo durante un plazo irrazonable pues vulnera el derecho a la presunción de inocencia (inciso 24, literal e) del artículo 2 de la Constitución); otra aplicación es el procedimiento disciplinario para investigar y sancionar una falta disciplinaria de agentes de seguridad del INPE y/o una conducta funcional de un servidor o funcionario público.

Aun cuando opere el plazo prescriptorio en dicho procedimiento y se observe el derecho a un procedimiento disciplinario sin dilaciones indebidas ello no supone que el paso del tiempo genera impunidad de las faltas.

En la tabla N° 05 se aprecia que un 100% de agentes de seguridad fueron notificados con el acto administrativo de resolución de inicio de procedimiento administrativo disciplinario y resolución final de sanción y/o absolución, ello significa que se ha respetado sus derechos constitucionales, esto es el derecho a la comunicación previa y detallada de la acusación en sede administrativa. Así también un 69% de agentes de seguridad realizaron sus descargos por lo que se han observado sus derechos constitucionales entre ellos el derecho a la concesión del tiempo y los medios adecuados para preparar la defensa, acusación y derecho a la defensa, lo que se extiende en el derecho a la presunción de inocencia, el derecho a ser juzgado por un miembro de la comisión disciplinaria independiente e imparcial, etc., por el contrario un 31% de agentes de seguridad no ejercieron su derecho a descargo, hecho imputable exclusivamente a ellos. En efecto el derecho al debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en el sector público (INPE) más los citados derechos que lo conforman han sido adecuadamente ejercidos en este aspecto. Al respecto un pronunciamiento del Tribunal Constitucional refiere que “los procedimientos administrativos disciplinarios en la Administración Pública, están sujetos a relaciones de sujeción especial, que debe ser aplicado por la Administración conforme al reconocimiento de los principios y garantías mínimas del debido proceso” (Exp. N°00156-2012-PHC/TC) (Gaceta Constitucional, 2012: 146-156)

## **V CONCLUSIONES RECOMENDACIONES**

### **5.1 CONCLUSIONES:**

1. El efecto del derecho al plazo razonable de duración del proceso en el procedimiento disciplinario a agentes de seguridad del INPE (2016-2017), es fundamental, toda vez que su respeto predispone a los órganos disciplinarios del INPE a pronunciarse vía resoluciones de inicio de procedimiento disciplinario antes de operar el plazo prescriptorio que de cierta manera busca tutelar el derecho a ser juzgado sin dilaciones indebidas. Ahora bien el hecho de que el órgano disciplinario del INPE que por negligencia se pronuncie fuera del plazo prescriptorio vía resolución ello no implica necesariamente proteger la impunidad de las faltas que pudieran cometer los agentes de seguridad y es que la prescripción no solo tiene la función de proteger al agente o servidor público frente a la potestad sancionadora de la Administración, sino también la de cautelar que, dentro de un plazo razonable, el órgano disciplinario idóneo cumpla, bajo responsabilidad, con ejercer el poder de sanción de la administración contra quienes son responsables disciplinariamente.
2. Del mismo modo el efecto del derecho al plazo razonable de duración del proceso en el procedimiento disciplinario a agentes de seguridad del INPE (2016-2017), es importante, ya que su observancia influye a los órganos disciplinarios del INPE a pronunciarse mediante resoluciones finales de sanción y/o absolución antes de operar el plazo prescriptorio que en cierto modo pretende proteger el derecho a ser juzgado sin

dilaciones indebidas. Aunque también hay pronunciamientos fuera del plazo prescriptorio ello no supone dejar sin sanción las faltas en que incurrir los agentes de seguridad, toda vez que la prescripción vela para que el órgano disciplinario se pronuncie en un plazo razonable respecto a quienes resulten responsables de una falta o conducta funcional. Con todo en la práctica el efecto del plazo irrazonable (fuera del plazo prescriptorio) en el procedimiento disciplinario de agentes de seguridad del INPE (2016-2017) es favorable a quienes se absuelve del proceso y desfavorable a quienes se sanciona arbitrariamente.

3. Si en líneas generales los procedimientos disciplinarios de agentes de seguridad del INPE en la sede central de Lima, están dentro de los plazos razonables entonces se está observando el principio de celeridad procesal que constituye la conducta de las autoridades disciplinarias y uno de los elementos para determinar la “razonabilidad” del plazo en el cual se desarrolla el proceso.
4. En la gran parte de los procedimientos disciplinarios de agentes de seguridad del INPE en la sede central de Lima no interponen ningún recurso impugnatorio extraordinario u otro similar, de modo que la actividad procesal del interesado, esto es el agente de seguridad, no es obstruccionista considerando ello otro de los elementos para determinar la “razonabilidad” del plazo en el cual se desarrolla el proceso.
5. En todos los procedimientos disciplinarios de agentes de seguridad del INPE en la sede central de Lima se efectuaron debidamente notificaciones de actos administrativos a los agentes a fin de que sean comunicados, ejerzan su derecho de defensa y se respete el debido proceso. Así también una parte significativa de agentes no efectuaron sus descargos lo que trajo consigo mayores sanciones.

6. Existe una relación indirecta fuerte entre la variable dependiente procedimiento disciplinario y la variable independiente plazo razonable, toda vez que el coeficiente de correlación lineal de Pearson es igual a -1, lo que denota la relación “a mayor número de días que lleva en resolver un procedimiento disciplinario menor posibilidad de ejercer el derecho a plazo razonable.
7. El efecto del plazo legal y promedio en un procedimiento disciplinario de agentes de seguridad del INPE (2016-2017) es fundamental para determinar los plazos de prescripción del proceso como paso previo para determinar el plazo razonable o irrazonable en aras de sustentar la tutela o vulneración de un derecho del agente de seguridad y/o servidor público.
8. En la práctica los efectos que produce la dilación del plazo promedio en el procedimiento disciplinario de agentes de seguridad del INPE (2016-2017) es impunidad de las faltas disciplinarias por un lado y arbitrariedad por el otro.

## **5.2 RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda que el abogado defensor en un procedimiento disciplinario a un agente de seguridad del INPE revise los plazos de caducidad y prescripción, de modo que se deje sin efecto el procedimiento.
2. Es preciso que los agentes de seguridad presenten sus descargos contra los cargos que se les imputa, de manera que en el mejor de los casos sea declarado absuelto, y en el peor de los casos se le imponga una sanción de amonestación o una de suspensión mucho menor.
3. En el caso que los agentes de seguridad sean sancionados mediante resolución final de procedimiento administrativo disciplinario a pesar de que esta en operación el plazo de prescripción; pueden hacer valer sus derechos interponiendo oportunamente el recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil, a fin de que dicho colegiado enmiende la sanción arbitraria y revoque la resolución del órgano disciplinario del INPE.
4. Es necesario que los agentes de seguridad obtengan capacitación acerca de sus derechos y obligaciones contenidos en los reglamentos de seguridad, reglamento disciplinario del INPE, Ley del Servicio Civil Ley N° 30057 entre otros cuerpos normativos a fin de prevenirse de no incurrir en faltas disciplinarias pues de lo contrario ello puede repercutir adversamente en su legajo de trabajo generándole antecedentes que podrían afectar sus contrato de trabajo y eventualmente influir desfavorablemente en un futuro procedimiento disciplinario.



5. Exhortar a los agentes de seguridad a evitar en recibir cupos y sobornos de los internos en los establecimientos penitenciarios para que obtengan ciertos privilegios indebidos e ilícitos, puesto que los agentes son los que deben dar el ejemplo en el proceso de resocialización, reeducación y readaptación de los internos, de modo que al ser excarcelados sirvan a la sociedad y no vuelvan nunca más a delinquir y de esta manera se contribuya a fortalecer la seguridad ciudadana del país.
6. Es recomendable implementar un control a la potestad disciplinaria de los órganos disciplinarios del INPE en aras de prevenir y evitar resoluciones en unos casos parcializadas a unos agentes de seguridad y en otros evidentemente arbitrarias a los derechos de agentes de seguridad, pues desde un punto de vista axiológico el derecho como instrumento de la justicia es eminentemente equidad por lo que la aplicación del Derecho debe traducirse en un trato igualitario para todos los agentes.
7. Con fines de una futura investigación se considera muy recomendable abordar uno de los derechos en materia penal que muy bien se puede aplicar al ámbito del Derecho Administrativo Disciplinario, esto es, el Derecho a la no autoincriminación del procesado, toda vez que de la experiencia en el ejercicio de la función pública y de la evidencia empírica, es reiterado observar en los expedientes administrativos de procesos disciplinarios abiertos a agentes de seguridad, que durante su manifestación de los hechos o interrogatorio se suelen formular preguntas encaminadas a inducir al agente de seguridad en admitir su responsabilidad disciplinaria, vulnerando su derecho constitucional citado.

## VI REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amado Rivadeneyra, Alex (2010). *El Derecho al Plazo Razonable como Contenido Implícito del Derecho al Debido Proceso: Desarrollo Jurisprudencial a Nivel Internacional y Nacional*. Lima.
- Aguilar Mondragón, Alberto (2010). *La educación superior en México y su impacto en el mercado laboral*. México: Colegio de Derecho Disciplinario.
- Anzures Gurría, José Juan (1997). *La eficacia de los derechos fundamentales frente a particulares. Análisis de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Campos Peralta, Gustavo Adolfo (2015). *Situación actual del sistema penitenciario peruano*. Lima: Consejo Nacional Penitenciario.
- Cortez Tataje, Juan Carlos (2012). *Derechos del debido proceso aplicables al ámbito administrativo*. Gaceta Constitucional, (60), pp. 157-167.
- Delgado Montoya, Víctor Ernesto (2014). *Diccionario de Términos Afines a la Administración Pública* (1ra ed.). Lima: Corporación Gráfica Impresos y Acabados.
- Delgadillo Gutiérrez, Luis Humberto (1990). *El Derecho Disciplinario de la Función Pública*. México: Tecnológico de Monterrey.
- Diario Gestión (2013). *42% de gerentes ganan de S/20 mil a S/35 mil al mes*. N° 6493. Lima: Editora Gestión.
- Extractos de Jurisprudencia Procesal Penal (febrero, 2006). *El Derecho a un Proceso Penal sin dilaciones indebidas*. Actualidad Jurídica, (147), p. 136.
- Estela Huamán, José Alberto (2009). *El Procedimiento Administrativo Sancionador, Las Sanciones Administrativas en el Poder Ejecutivo, Casuística*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Gómez Pavajezu, Carlos Arturo (2011). *Dogmática del Derecho Disciplinario*. Universidad Externado de Colombia.

Isaza Serrano, Carlos Mario (2009). *Teoría General del Derecho Disciplinario* (2da ed.). Bogotá: Editorial Temis S.A.

Jurisprudencia Administrativa (marzo, 2007). *El plazo para iniciar el procedimiento disciplinario. ¿Debe computarse desde que la entidad tomó conocimiento de la falta?* Dialogo con la Jurisprudencia, (102), pp. 345-345.

Jurisprudencia Administrativa (junio, 2011). *Prescripción no está destinada a proteger la impunidad de las faltas*. Gaceta Constitucional, (42), pp. 203-204.

Jara Bautista, José Luis (2016). *Manual Práctico de Derecho Administrativo Disciplinario, en el marco de la Ley del Servicio Civil* (1ra ed.). Lima: Editorial Lex & Iuris.

Lizárraga Guerra, Víctor (2012). *El debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios del Sector Público*. Gaceta Constitucional, (60), pp. 146-156.

Lizárraga Guerra, Víctor (2013). *El Derecho Disciplinario en la Administración Pública* (1ra ed.). Lima: Editora Grijley.

Ley del Servicio Civil Ley N° 30057 y su Reglamento.

Marina Jalvo, Belén (2006). *Derechos disciplinarios y potestad sancionadora de la Administración* (3ra ed.). Madrid: Ed. Lex Nova.

Moreno Moreno, Eleazar Pablo (2010). *El Derecho Disciplinario. Una visión general de su aplicación en México*. México: Colegio de Derecho Disciplinario.

Mory Príncipe, Freddy (2013). *El Proceso Administrativo Disciplinario* (5ta. ed.). Lima: Editorial Rodhas.

Morante Guerrero, Luis Eduardo (2017). *La potestad sancionadora en el derecho administrativo* (1ra ed.). Lima: Instituto Pacífico.

Nieto, Alejandro (1964). *Problemas capitales del derecho disciplinario*. Madrid. Revista 1. Recuperado de [search?q=Problemas+Capitales+Del+Derecho+Disciplinario&oeq=Problemas+](https://www.google.com/search?q=Problemas+Capitales+Del+Derecho+Disciplinario&oeq=Problemas+)

Capitales+Del+Derecho+Disciplinario&aqs=chrome..69i57.1520j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8, en Lima, 01 de marzo de 2018.

Ortega Risso, Ángel (2016). Tesis Ejercicio de la Función Pública desde la Perspectiva Constitucional y las Innovaciones de la Ley 30057 o del Servicio Civil. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

Rojas Rodríguez, Héctor Fidel (2017). *Derecho Administrador Sancionador* (1ra ed.). Lima: Instituto Pacífico.

Rojas Montoya, Nakin Cristian (2017). *La relación de sujeción especial de poder como límite del ne bis in ídem* (1ra ed.). Lima: Instituto Pacífico.

Ventura Mancco, Frank (2014). Tesis el Cumplimiento de Plazos Establecidos en el Procedimiento Disciplinario Administrativo a los Docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Churcampa. Universidad Nacional de Huancavelica.

Universidad de Piura (2016). *Derecho Disciplinario. Libro de Memorias del Congreso Internacional, Arequipa 2016* (1ra ed). Arequipa: Grupo de Investigación empleo público.

Referencia informatográfica.

[Http://hoy.com.do/author/hoy/](http://hoy.com.do/author/hoy/)

[www.monografias.com](http://www.monografias.com)

[www.inpe.gob.pe/institucional/quienes-somos.html](http://www.inpe.gob.pe/institucional/quienes-somos.html)

## **VII AGRADECIMIENTOS**

Quiero agradecer a Dios por la vida, por darme fuerzas  
y acompañarme hasta la consecución de los ideales

Quiero agradecer a mis padres Cecilio y Marina por su apoyo,  
paciencia y aliento moral constante

Quiero agradecer a mis hermanos Ruth, Fernando, Maribel y Liz por su apoyo,  
y paciencia

Quiero agradecer también a los demás seres queridos y amistades que me ayudan a ser  
mejor persona cada día

## **VIII ANEXOS**

**ESTUDIO DE FALTAS DISCIPLINARIAS DE LOS SERVIDORES DEL INPE 2016 . 2017**

**Guía de Análisis Documental**

**Expediente N°:**..... **Fecha Inicio Procedimiento:**.....

**Sancionado:**..... **Fecha Fin Procedimiento:**.....

**Falta Atribuida:**.....

.....

**Fecha Sanción Inicio:**..... **Fecha Sanción Final:**.....

**Observaciones:** Motivación ¿Por qué?, Norma Aplicada Relevante más Legalidad; Tipificación de Sanción, si está dentro del margen del Reglamento.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

**ESTUDIO DE FALTAS DISCIPLINARIAS DE LOS SERVIDORES DEL INPE 2016 . 2017**

## Ficha de Análisis Documental

[illegible]



DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO		
N° de Servidor	Número Notificados	Número Impugnaciones
1	1	1
2	1	1
3	1	1
4	1	0
5	1	1
6	1	1
7	1	1
8	1	1
9	1	1
10	1	0
11	1	1
12	1	1
13	1	1
14	1	1
15	1	1
16	1	1
17	1	1
18	1	1
19	1	1
20	1	1
21	1	1
22	1	1
23	1	1
24	1	1
25	1	1
26	1	0
27	1	1
28	1	1
29	1	1
30	1	1
31	1	0
32	1	1
33	1	1
34	1	1
35	1	1
36	1	1
37	1	1

38	1	1
39	1	1
40	1	1
41	1	1
42	1	1
43	1	0
44	1	1
45	1	1
46	1	0
47	1	1
48	1	1
49	1	1
50	1	1
51	1	0
52	1	0
53	1	0
54	1	1
55	1	1
56	1	1
57	1	1
58	1	1
59	1	1
60	1	1
61	1	0
62	1	1
63	1	1
64	1	0
65	1	1
66	1	1
67	1	1
68	1	1
69	1	1
70	1	1
71	1	0
72	1	0
73	1	1
74	1	0
75	1	1
76	1	1
77	1	1
78	1	0

79	1	1
80	1	1
81	1	1
82	1	0
83	1	0
84	1	0
85	1	1
86	1	0
87	1	1
88	1	1
89	1	1
90	1	1
91	1	1
92	1	1
93	1	1
94	1	1
95	1	0
96	1	0
97	1	0
98	1	0
99	1	0
100	1	0
101	1	0
102	1	0
103	1	0
104	1	0
105	1	0
106	1	0
107	1	0
108	1	0
<b>Sub total</b>	<b>108</b>	<b>75</b>

**Nota:**

Se observa que los servidores públicos que no han impugnado su resolución de inicio de procedimiento administrativo disciplinario han obtenido mayor sanción...

Se ha notificado a todos los servidores además que podían defenderse con un abogado de su elección.

Lo que se nota del análisis de expedientes administrativos es la reiterada vulneración a la no autoincriminación de los servidores

CONTROL DE PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN									
Inicio Proce	Fin Proce	Visto	Sanción Ini.	Sanción Fin.	Visto	Extempor	t	X	Y
01/10/2015	20/09/2016	√	20/09/2016	08/09/2017	√	0	360	355	5
10/08/2016		√		08/08/2017	√	0	360	355	5
10/08/2015	20/07/2016	√	20/07/2016	17/07/2017	√	0	360	345	15
01/08/2016	14/09/2016	√	14/09/2016	08/09/2017	√	0	360	44	316
14/10/2015	05/10/2016	√	05/10/2016	11/09/2017	√	0	360	357	3
07/07/2016		√		04/07/2017	√	0	360	355	5
29/08/2016		√	25/08/2017		√	0	360	355	5
27/07/2016	15/09/2016	√	15/09/2016	08/09/2017	√	0	360	50	310
29/08/2016		√		25/08/2016	√	0	360	355	5
10/08/2016		√		05/09/2016	√	0	360	355	5
04/09/2015	09/08/2016	√	09/08/2016	08/08/2017	√	0	360	340	20
06/08/2015	11/08/2016	X	11/08/2016	09/08/2017	√	1	360	365	-5
10/08/2016		√		11/08/2016	√	0	360	355	5
04/09/2015	15/08/2016	√	15/08/2016	07/07/2017	√	0	360	346	14
23/08/2016		√		23/08/2017	√	0	360	355	5
27/07/2016	11/07/2017	√			√	0	360	349	11
06/09/2016	11/07/2017	√			√	0	360	308	52
26/05/2016	23/09/2016	√	23/09/2016	08/09/2017	√	0	360	120	240
27/07/2016	07/07/2017	√			√	0	360	345	15
14/09/2016	06/09/2017	√			√	0	360	357	3
29/08/2016	25/08/2017	√			√	0	360	355	5
24/06/2016	01/09/2016	√	01/09/2016	28/08/2017	√	0	360	69	291
10/08/2016	11/08/2017	X			√	1	360	361	-1
25/11/2016	05/09/2016	√	05/09/2016	01/09/2017	√	0	360	355	5

24/11/2015	28/10/2016	√	28/10/2016	25/10/2017	√	0	360	339	21
12/10/2016	31/10/2016	√	31/10/2016	26/10/2017	√	0	360	19	341
12/10/2016	10/11/2016	√	10/11/2016	26/10/2017	√	0	360	29	331
16/09/2016	19/09/2017	X			√	1	360	363	-3
14/10/2015	01/09/2016	√	01/09/2016	28/08/2017	√	0	360	323	37
10/08/2016	09/08/2017	√			√	0	360	358	2
27/06/2016	26/06/2017	√			√	0	360	358	2
03/07/2015	26/07/2016	X	26/07/2016	07/07/2017	√	1	360	383	-23
22/01/2016	14/11/2016	√	14/11/2016	09/11/2017	√	0	360	297	63
14/12/2016	09/11/2017	√			√	0	360	330	30
12/10/2016	11/11/2016	√	11/11/2016	03/11/2017	√	0	360	30	330
16/09/2015	05/08/2016	√	05/08/2016	26/07/2017	√	0	360	324	36
16/09/2015	14/09/2016	√	14/09/2016	11/09/2017	√	0	360	357	3
06/06/2016	24/08/2016	√	24/08/2016	18/08/2017	√	0	360	79	281
27/07/2016	15/09/2016	√	15/09/2016	08/09/2017	√	0	360	50	310
03/08/2015		√		16/06/2017	√	0	360	355	5
06/08/2015	09/08/2016	X	09/08/2016	09/08/2016	√	1	360	363	-3
12/07/2016	18/07/2016	√			√	0	360	6	354
06/09/2016	08/09/2017	X			√	1	360	362	-2
01/09/2016	05/09/2017	X			√	1	360	364	-4
07/10/2016	02/11/2016	√	02/11/2016	10/11/2017	X	1	360	368	-8
11/11/2016	10/11/2017	√			√	0	360	358	2
21/10/2016	21/11/2016	√	21/11/2016	03/11/2017	√	0	360	31	329
10/08/2015	27/07/2016	√	27/07/2016	21/07/2017	√	0	360	352	8
03/08/2016	09/08/2017	X			√	1	360	366	-6
03/07/2015	18/07/2016	X	18/07/2016	07/07/2017	√	1	360	375	-15
06/07/2016	05/07/2017	√			√	0	360	357	3
26/05/2016	23/08/2016	√	23/08/2016	11/07/2017	√	0	360	89	271

18/08/2016	04/10/2016	√	04/10/2016	19/09/2017	√	0	360	47	313
11/01/2017	01/09/2017	√			√	0	360	233	127
04/09/2015	21/09/2016	X	21/09/2016	09/11/2017	X	1	360	377	-17
14/11/2016	13/11/2017	√			√	0	360	358	2
12/07/2016	11/07/2017	√			√	0	360	357	3
12/08/2016	01/08/2017	√			√	0	360	348	12
01/08/2016	06/07/2017	√			√	0	360	339	21
06/11/2015	19/10/2016	√	19/10/2016	06/10/2017	√	0	360	348	12
02/06/2016	12/07/2016	√	12/07/2016	10/07/2017	√	0	360	40	320
29/08/2016	25/08/2017	√			√	0	360	355	5
11/10/2016	20/10/2017	X			√	1	360	369	-9
14/12/2016	09/11/2017	√			√	0	360	330	30
02/11/2015	14/11/2016	X	14/11/2016	27/10/2017	√	1	360	372	-12
07/07/2016	04/07/2017	√			√	0	360	355	5
21/10/2016	18/11/2016	√	18/11/2016	09/11/2017	√	0	360	28	332
30/07/2015	04/08/2016	X	04/08/2016	18/07/2017	√	1	360	365	-5
01/10/2015	29/09/2016	√	29/09/2016	08/09/2017	√	0	360	358	2
28/04/2016	02/11/2016	√	02/11/2016	24/10/2017	√	0	360	188	172
06/10/2016	28/11/2016	√	28/11/2016	03/11/2017	√	0	360	53	307
30/11/2015	18/10/2016	√	18/10/2016	12/10/2017	√	0	360	323	37
26/08/2015	17/08/2016	√	17/08/2016	08/08/2017	√	0	360	357	3
24/06/2016	08/09/2016	√	08/09/2016	18/08/2017	√	0	360	76	284
21/10/2016	02/11/2016	√	02/11/2016	31/10/2017	√	0	360	12	348
20/10/2016	04/11/2016	√	04/11/2016	26/10/2017	√	0	360	15	345
11/11/2016	06/01/2017	√	06/01/2017	04/12/2017	√	0	360	56	304
11/10/2016	13/12/2016	√	13/12/2016	04/12/2017	√	0	360	63	297
30/12/2015	09/12/2016	√	09/12/2016	04/12/2017	√	0	360	345	15
13/10/2016	10/11/2016	√	10/11/2016	03/11/2017	√	0	360	28	332

15/02/2016	21/10/2016	√	21/10/2016	17/10/2017	√	0	360	249	111
21/10/2016	10/03/2017	√	10/03/2017	04/12/2017	√	0	360	140	220
01/08/2016	18/12/2016	√	18/12/2016	04/10/2017	√	0	360	139	221
22/01/2015	17/12/2015	√	17/12/2015	01/12/2016	√	0	360	329	31
27/10/2015	30/09/2016	√	30/09/2016	07/09/2017	√	0	360	339	21
15/04/2016	29/08/2016	√	29/08/2016	08/08/2017	√	0	360	136	224
16/12/2015	12/12/2016	√	12/12/2016	28/11/2017	√	0	360	354	6
04/09/2015	15/09/2016	X	15/09/2016	06/09/2017	√	1	360	371	-11
26/08/2015	23/08/2016	√	23/08/2016	09/08/2017	√	0	360	356	4
01/03/2016	10/02/2017	√	10/02/2017	12/12/2017	√	0	360	346	14
Archivado						0	360	376	-16
Archivado						0	360	375	-15
Archivado						0	360	374	-14
Archivado						0	360	373	-13
Archivado						0	360	372	-12
Archivado						0	360	370	-10
Archivado						0	360	376	-16
Archivado						0	360	376	-16
Archivado						0	360	376	-16
Archivado						0	360	15	345
Archivado						0	360	20	340
Archivado						0	360	18	342
Archivado						0	360	30	330
Archivado						0	360	45	315
Archivado						0	360	40	320
Archivado						0	360	25	335
Archivado						0	360	30	330
Archivado						0	360	50	310



<b>Sub total</b>						<b>15</b>			

**Nota:**

Se puede apreciar que son 15 procesos administrativos disciplinarios que se han resuelto a pesar de haber prescrito el plazo para resolver generando en unos casos indefensión para el servidor al no advertir éste la prescripción o subsanando el plazo extemporáneo con absolución.

18 de los casos de denuncia se han archivado por falta de pruebas y negligencia de la autoridad. La pregunta es si la Secretaría Técnica al advertir la prescripción del procedimiento es factible que recomiende al Órgano Instructor que declare de oficio tal hecho?

Se advierte que el servidor que ha recibido sanción a pesar de prescribir su proceso no cuenta con una buena defensa, de lo contrario habría apelado cosa que no ha sucedido en los casos. Es legal que Secretaría Técnica recomiende con sanción al servidor un proceso que ya ha prescrito?

Supuesto de Análisis: para los procesos archivados se han incluido los días transcurridos para revisar

### CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN LINEAL DE PEARSON

<b>N =</b>	108		<b>Var X</b>	20332.06
			<b>=</b>	
<b>Media X =</b>	255.4		<b>Var Y</b>	20332.06
			<b>=</b>	
<b>Media Y =</b>	104.6		<b>COV X</b>	-20332.1
			<b>Y =</b>	
<b>r =</b>	-1			
<b>Recta de Regresión</b>				
<b>a =</b>	360			
<b>b =</b>	-1			
<b>Y =</b>	a + bX			
<b>Y = 360 + (-1)X</b>				
		Si		
<b>Y =</b>	-1	<b>X =</b>	361	Días
<b>Y =</b>	343	<b>X =</b>	17	Días
<b>Y =</b>	300	<b>X =</b>	60	Días
<b>Y =</b>	270	<b>X =</b>	90	Días

Nota:

La relación entre las variables es “a mayor número de días de espera en resolver un procedimiento disciplinario menor es la posibilidad de estar dentro del plazo razonable.